

**INDEX de l'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes - 2021**

Gender Equality Index for 2020

Ecart de rémunération : <i>Salary level gap</i>	37 points / 40
Ecart d'augmentations individuelles : <i>Individual increase gap</i>	20 points / 20
Ecart de promotion : <i>Advancement gap</i>	10 points / 15
% d'augmentation au retour de congé maternité : <i>return maternity leave increase part</i>	15 points / 15
Représentation des 2 sexes au niveau des 10 rémunérations les plus hautes : <i>Gender in the top 10 salary level</i>	- point / 10
Total :	82 points sur 100
Notre obligation (our obligation)	75 points sur 100



Vivier-Au-Court, le 7 novembre 2022

Plan d'action en vue d'améliorer l'index 2021 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif : atteindre 85 points

	<u>calendrier</u>
<i>Plan d'action 1 : axe « Ecart de promotion » Revue annuelle des coefficients et de la rémunération de la population « ouvrier » entre les RH et les Directeurs de site</i>	Septembre 2022
<i>Plan d'action 2 : axe « Représentation des 2 sexes au niveau des 10 rémunérations les plus hautes » Privilégier les candidatures féminines à compétence égale en cas de vacance d'un poste de Direction Générale</i>	Si recrutement à venir

Accord d'entreprise du 26-09-2022 N° T00822001492